

4.2 Gestão de Pessoas

4.2.1 Declaração da Pró-Reitoria de Gestão De Pessoas



Pró-Reitor

Marcus Vinicius
Veras Machado



Pró-Reitora Adjunta

Telma Araújo do
Nascimento

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) é um órgão executor de ações relacionadas à política de gestão de pessoas, instituída na [78º Sessão Ordinária do Conselho Universitário em 05 de novembro de 2012](#), tendo sua estrutura organizacional atualizada e reestruturada por meio da [Resolução Nº21/CONSUNI, de 24 de junho de 2021](#). Suas competências incluem planejar, coordenar, supervisionar, acompanhar e controlar todas as atividades inerentes a administração, segurança e qualidade de vida no trabalho e ao desenvolvimento dos servidores da Universidade Federal do Ceara (UFC).

Destacamos além do exposto nos tópicos anteriores, as seguintes ações prioritárias construídas no ano de 2021 nos aspectos relacionados à Gestão de Pessoas:

- 1. Aumentar a qualificação dos servidores a partir da elevação de suas titulações:** foi lançada a 6ª turma da Especialização em Gestão Universitária/GUNI. Até dezembro de 2021, foram cursadas 15 disciplinas com um total de 336h/a. O curso conta com 36 alunos regularmente matriculados com previsão de conclusão em novembro de 2022. Ainda em 2021, foi apresentado pela UFC-INFRA o projeto arquitetônico de revitalização e ampliação da área destinada ao Centro de Desenvolvimento do Servidor, o projeto aguarda aprovação orçamentaria para que seja implementado.

- 2. Centro de Atenção Multiprofissional (Reestruturação da CPASE):** Visando a reestruturação da Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor (CPASE), em agosto de 2021, foi realizada a posse de 11 médicos que irão atuar na unidade. Em setembro de 2021, foram realizados levantamentos sobre infraestrutura, material permanente e material de consumo para os serviços de Clínica Geral, Ortopedia e Ginecologia. Em outubro de 2021, foi aberto o agendamento de consultas, sendo disponibilizadas 48 consultas com clínico geral e 65 consultas com ortopedistas.
- 3. Programa de Desenvolvimento de Gestores:** Com foco no desenvolvimento das diversas competências necessárias para formação dos gestores, o programa realizou 2 palestras: **“Integridade e governança no setor público”**, tendo como palestrante o Dr. Giovanni Pacelli Carvalho Lustosa - Superintendente Regional da Controladoria-Geral da União (CGU) no Ceará - e **“Planejamento estratégico na administração pública”** com o Sr. Ricardo Ferri Conzatti - Coordenador-geral de Planejamento, Orçamento e Administração do Instituto Nacional de Tecnologia da Informação da Presidência da República. Tendo 185 participantes nas duas atividades. A iniciativa ainda conta com trilhas de aprendizagem, oferecendo uma formação contínua para os servidores que ocupam cargos de gestão, assim como servidores que tenha interesse em desenvolver essas competências. Acesse o [site do programa](#) para mais informações.
- 4. Diagnóstico Cadastral dos Servidores da UFC:** Com objetivo de antever possíveis riscos, zelar pelas boas práticas de governança no serviço público e agilizar os processos de concessões de benefícios previdenciários, tais como aposentadorias, pensões e abonos de permanência e reduzindo os riscos de diligências futuras em auditorias dos órgãos de controle, como Controladoria Geral da União – CGU e Tribunal de Contas da União – TCU, foi realizado o diagnóstico cadastral dos servidores da UFC. A ação realizou 70 atualizações e iniciou 72. 1639 atualizações devem ser realizadas em 2022.

5. **Inovação do Processo de Concursos da UFC:** Em setembro de 2021 foi instituída a Comissão de Fiscalização para o Concurso TAE, tendo como objetivo a publicação do edital 01/2021 e o acompanhamento de todo o certame. Em outubro, o edital foi publicado, com previsão para realização da prova em janeiro de 2022.
6. **Promover um atendimento ao servidor de forma simples e de fácil acesso:** Aquisição do Sistema Integrado de Protocolo, Pagamento e Gestão (SIPPAG) maximizou a eficiência dos processos de gestão de pessoas. Sua integração com outros sistemas reduz o retrabalho das unidades. Em 2021, foram realizados 1998 processos, cujos cálculos foram automatizados pelo sistema.

Todas as ações prioritárias estão alinhadas ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFC por meio do eixo Pessoas-Servidores, que tem como objetivos estratégicos: tornar a UFC reconhecida como um excelente local para trabalhar; proporcionar excelência no desenvolvimento profissional dos servidores; proporcionar qualidade de vida no trabalho, através de um ambiente estimulante, inclusivo, seguro e saudável, garantindo o bem-estar e favorecendo o comprometimento organizacional; e garantir a excelência nos serviços prestados.

O eixo pessoas (servidores) possui 18 ações, vinculadas aos 4 objetivos estratégicos definidos. Nesse contexto e cientes de que as boas práticas de Governança Pública promovem inovação na gestão, através de seus mecanismos de liderança, estratégia e controle, a Comissão Interna de Governança (CIGOV) realizou 5 reuniões visando conduzir as ações de governança internas a PROGEP. Como resultado dessas ações, no Levantamento de Governança e Gestão Pública, o índice de governança e gestão de pessoas, iGovPessoas, teve uma evolução, saindo de 28% em 2017 e 50% em 2018 para 69,4% em 2021, e o índice de gestão de pessoas, iGestPessoas, saiu de 34% em 2017 e 42% em 2018 para 51,8% em 2021.

Desta forma, declaramos que a PROGEP segue todas as regras que regem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC), bem como busca a evolução contínua dos nossos trabalhos para atender as

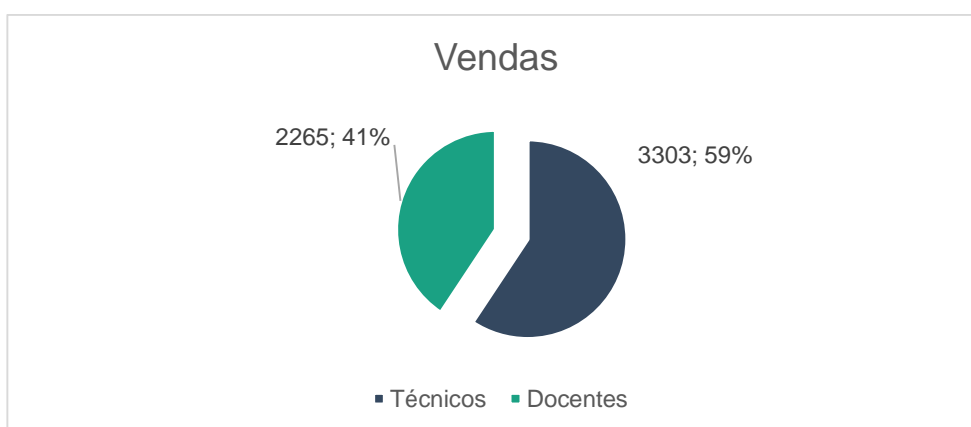
demandas da comunidade interna, incluindo o período de pandemia, onde investimos em meios digitais de atendimento.

Declaramos ainda que seguimos as recomendações da Procuradoria Federal na UFC, da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Tribunal de Contas da União (TCU), para continuidade das boas práticas de Governança (transparência/integridade) já implementadas, bem como a adoção de novas práticas. Este trabalho é refletido na evolução dos índices iGovPessoas e iGestPessoas.

Por fim, declaramos que os padrões de Gestão de Pessoas desta Pró-reitora atendem aos requisitos de conformidade, confiabilidade e transparência das informações prestadas.

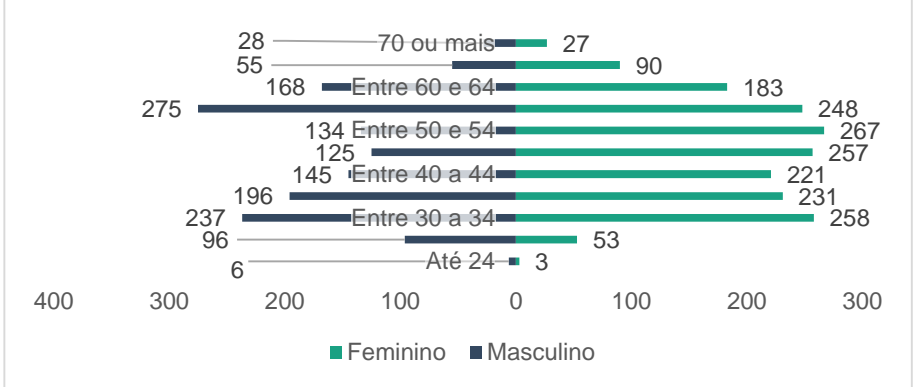
4.2.2 Apresentação da Força de Trabalho

Em dezembro de 2021, a Universidade Federal do Ceará contava com uma força de trabalho de 5.568 servidores, sendo 3.303 técnico-administrativos e 2.265 docentes, distribuídos em Centros, Faculdades, Institutos e *campi* da capital Fortaleza e do interior do estado do Ceará (Crateús, Itapajé, Quixadá, Russas e Sobral).



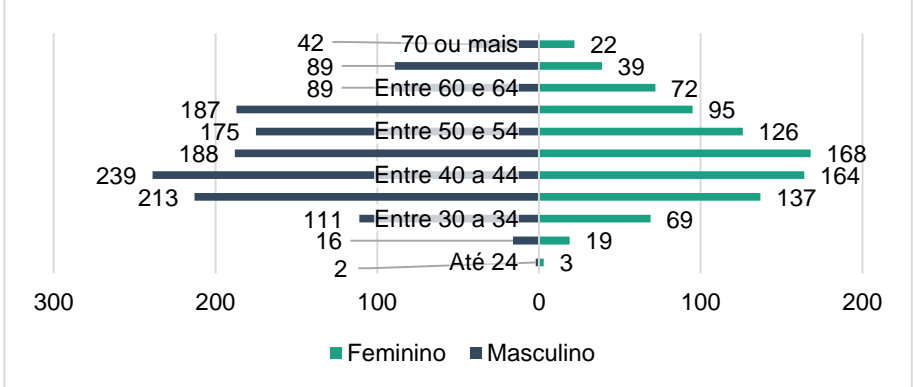
Referente à força de trabalho dos técnico-administrativos, o sexo feminino tem representação de 55,65%, com destaque para a faixa entre 50 e 54 anos, que possui maior relevância.

Técnico-Administrativos por Faixa Etária



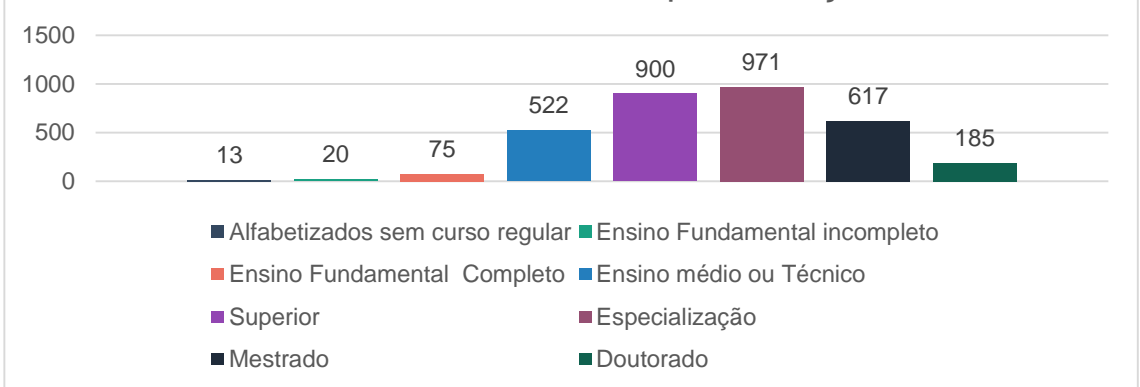
No corpo docente há prevalência do sexo masculino, com 59,65%, destacando-se a faixa etária entre 40 e 44 anos.

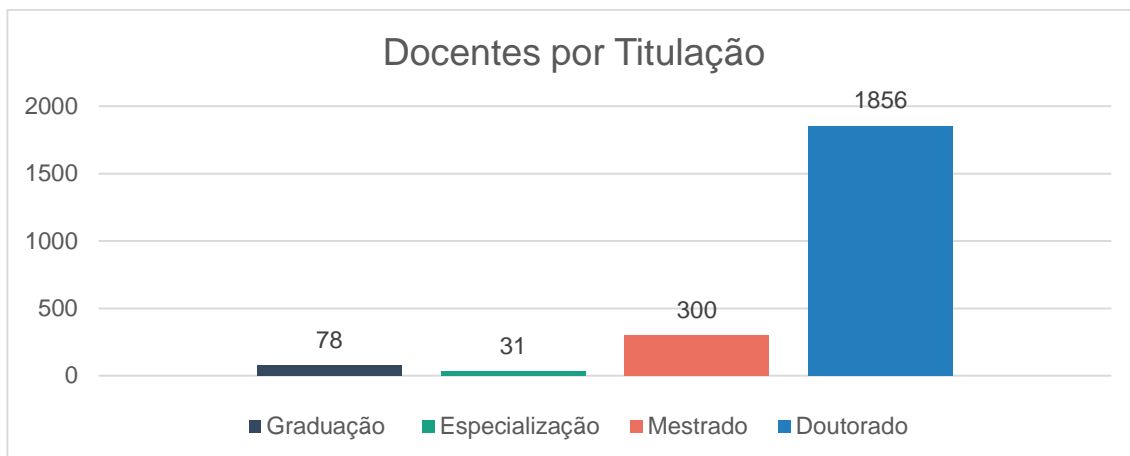
Docentes por Faixa Etária



Quanto à escolaridade dos servidores da UFC, tendo-se em conta a natureza da atividade-fim desempenhada, observa-se que os números tendem a se inverter à medida que o nível de escolaridade cresce entre os dois segmentos de servidores. Especificamente nesse caso, temos 5,6% da força de trabalho técnico-administrativa com nível de doutorado, enquanto, entre docentes, esse percentual alcança 81,94% da força de trabalho.

Técnico-Administrativos por Titulação





4.2.3 Atendimento à Comunidade Interna

A PROGEP reconhece a Central de Relacionamento como a porta de entrada da comunidade à gestão de pessoas na UFC.

Frente aos desafios impostos pela pandemia, no ano de 2020, a Central reinventou-se na busca de continuar oferecendo um serviço ágil e mantendo os padrões de qualidade. Em 2021, aprimorou suas rotinas internas e de atendimento. O serviço ofertado por meios virtuais tomou o protagonismo, trazendo segurança para a comunidade, à medida que evitou a necessidade de deslocamento do público à UFC. Em junho, após o término do segundo período de isolamento social rígido, a Central retornou seus atendimentos presenciais em dias alternados, restabelecendo o pleno funcionamento em outubro de 2021. Os canais digitais foram mantidos e, atualmente, apresentam a maior procura dentre os canais de atendimento oferecidos à comunidade.

CANAL DE ATENDIMENTO	CATEGORIA	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maior	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
ATENDIMENTO PRESENCIAL	APOSENTADO	12	14	7	0	0	8	3	9	60	26	111	96	346
ATENDIMENTO PRESENCIAL	ATIVO	8	6	3	0	0	0	0	6	24	15	73	58	193
ATENDIMENTO PRESENCIAL	OUTROS	0	0	0	0	0	1	0	2	5	0	0	12	20
ATENDIMENTO PRESENCIAL	PENSIONISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	5	7	15	33	60
E-MAIL	APOSENTADO	240	240	792	502	625	523	215	342	339	174	278	157	4.427
E-MAIL	ATIVO	237	237	493	344	261	187	168	151	128	125	180	149	2.660
E-MAIL	OUTROS	0	0	148	58	47	60	34	34	32	37	12	38	500
E-MAIL	PENSIONISTA	0	0	98	55	96	102	29	40	36	8	19	17	500
OUTROS	OUTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
PROCESSO SEI	APOSENTADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2

PROCESSO SEI	ATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	6
TELEFONE	APOSENTADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	158	135	224	517
TELEFONE	ATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	3	131	132	183	449
TELEFONE	OUTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	11	18	44
TELEFONE	PENSIONISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34	30	81	145
WHATSAPP	APOSENTADO	340	300	7	568	541	423	298	502	267	87	166	137	3.636
WHATSAPP	ATIVO	400	440	3	538	389	492	490	490	337	213	278	291	4.361
WHATSAPP	OUTROS	0	0	1829	410	346	81	89	78	35	16	23	45	2.952
WHATSAPP	PENSIONISTA	180	200	1	140	191	167	124	206	85	31	41	53	1.419
Total		1.417	1.437	3.381	2.615	2.496	2.044	1.450	1.860	1.361	1.077	1.504	1.597	22.239

Analisando os canais de relacionamento, podemos perceber que os meios digitais (E-mail e WhatsApp) concentram 91,98% dos atendimentos.

CANAL DE ATENDIMENTO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
ATENDIMENTO PRESENCIAL	619	2,78%
E-MAIL	8087	36,36%
OUTROS	2	0,01%
PROCESSO SEI	8	0,04%
TELEFONE	1155	5,19%
WHATSAPP	12368	55,61%

4.2.4 Apoio Administrativo

A Secretaria Apoio Administrativo (SEAD) é a unidade responsável por realizar ações de manutenção e melhorias nos ambientes físicos da PROGEP. Estas representaram 81 atividades entre: reparos de ar-condicionado, instalação de novos equipamentos condicionadores de ar e requisições de manutenção predial. Também sendo responsável por publicações de matérias no Diário Oficial da União (DOU), com 357 publicações, e pelo envio de correspondências por correios ou Motoboy, 1823 correspondências. Destacamos a atuação no cadastramento e atualização dos Assentamentos Funcionais Digitais, onde 910 assentamentos foram realizados em 2021.

4.2.5 Assessoramento

A Assessoria de Gestão de Pessoas, por meio de seus Núcleos, foi responsável por ações de comunicação, governança e controle interno, cadastro de usuários em sistemas, funções gratificadas e substituições, entre outras ações de apoio à PROGEP.

4.2.5.1 Núcleo de Comunicação

Tendo como atribuição o apoio às comunicações da PROGEP com a comunidade, por meio de email, sites, peças gráficas e vídeos, em 2021, o Núcleo de Comunicação realizou as seguintes atividades:

ATIVIDADE	ENTREGA
Atualização/Criação de conteúdo fixo do sítio da pró-reitoria	45 Páginas
Publicação de posts para o sítio da pró-reitoria	246 posts produzidos e publicados
Produção do boletim interno Conexão	43 edições
Planejamento de campanhas de ampla divulgação	10 campanhas de ampla divulgação
Peças gráficas digitais e vídeos produzidos	244 peças gráficas/vídeos
Envio de mensagens via SIGEPE/SOUGOV	44 mensagens
Produção e encaminhamento de certificados para servidores aposentados	103 certificados
Publicações nas mídias sociais do Conexão	154 (Facebook feed), 148 (Instagram feed) e 209 (Instagram stories)
Assessoria a outros setores referentes ao uso da Plataforma Streamyard	11 demandas atendidas
Planejamento, criação e produção de conteúdo para criação de novos sites	3 demandas atendidas (GUNI, Programa de Desenvolvimento de Gestores e Teletrabalho)
Notas elaboradas	132 notas
Programas de rádio "Conexão no Ar" agendados	3 programas realizados
Comunicados cadastrados no SIGPRH	47 cadastros
Relatórios de dados elaborados	46 relatórios
Processos relativos à publicação de editais de seleção e concurso	165 processos concluídos

Tendo sido contabilizadas 741.017 visualizações de páginas ao sítio eletrônico da PROGEP em 2021.

4.2.5.2 Núcleo de Governança e Controle Interno

Ainda por meio da Assessoria de Gestão de Pessoas, o Núcleo de Governança e Controle Interno (NGCI) apoiou a PROGEP na participação do

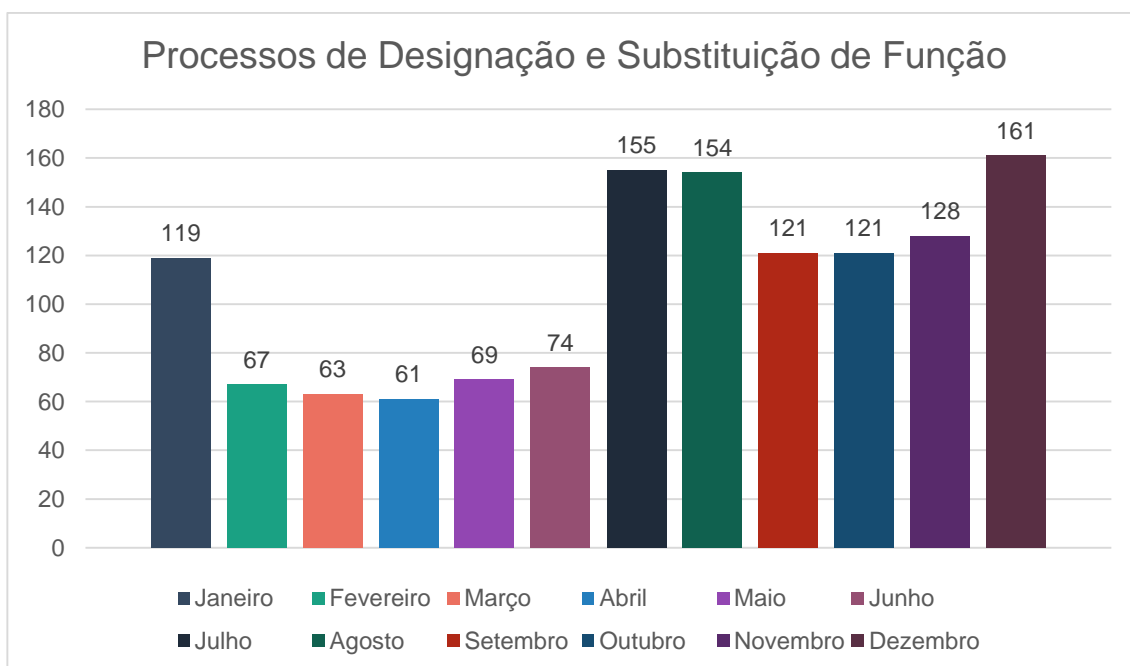
Levantamento Integrado de Governança, onde a unidade apresentou uma grande evolução no iGovPessoas e no iGestPessoas, comparando com os dois últimos levantamentos realizados. Também realizou a apresentação da metodologia definida para a implementação da Gestão de Riscos junto às Coordenadorias.

A Comissão Interna de Governança realizou 5 reuniões em 2021 com o apoio do NCGI. Das 13 ações aprovadas em 2020 a serem realizadas em 2021, tivemos 7 concluídas, 3 em andamento, 1 iniciada, 1 em planejamento e 1 não executada.

Por meio do NCGI, a PROGEP realizou, nos meses de novembro e dezembro de 2021, 8 encontros do 'Foco na Integridade', ação realizada para difusão do Plano de Integridade da UFC e da campanha Integridade Somos Todos Nós, promovidos pela alta gestão. Os encontros contaram com a participação de 67 servidores.

4.2.5.3 Núcleo de Apoio a Sistemas de Tecnologia Informação

A Assessoria promove o apoio e suporte aos sistemas de tecnologia da informação. Das principais ações realizadas, podemos destacar a habilitação de usuários e o cadastro de funções e substituições. No período de 2021, podemos destacar:



4.2.5.4 Núcleo de Projetos

Por meio do Núcleo de Projetos, a Assessoria, ainda atuou em 2021 em projetos como: Semana do Servidor UFC 2021, em parceria com a Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho; III Encontro de Produção de Pesquisa Científica de Servidores Docentes e Técnico-Administrativos; comissão de implantação de Campus da UFC em Itapajé; e Grupo de Trabalho para a realização de visitas relacionadas à prova de vida de aposentados e pensionistas.

4.2.6 Conformidade Legal

4.2.6.1 Coordenadoria de Legislação de Pessoal

A Coordenadoria de Legislação de Pessoal (COLEG) atuou em relação às ações que envolvem legislação e normativos de pessoal e ao atendimento de demandas judiciais e de controle externo à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP. No ano de 2021, foram emitidas pela COLEG 3228 Notas Técnicas, 2779 Despachos decisórios, 1345 Despachos, 350 Termos de Reconhecimento de Dívida, 108 Ofícios, 05 Portarias e 10 Informações de Mandado de Segurança.

Garantido, assim, o acompanhamento das demandas, via Sistemas ou Relatórios próprios da Controladoria Geral da União – CGU e do Tribunal de Contas da União – TCU, bem como auxílio à Procuradoria Geral da Universidade Federal do Ceará na defesa da Autarquia em juízo, mediante juntada de documentação e, quando necessário, informações em mandado de segurança. Além da elaboração de notas técnicas referentes a ritos próprios, como reposição ao erário e pagamento de exercícios anteriores, consultas oriundas das demais subunidades da PROGEP, análise de minutas de normativos internos e gerenciamento das autorizações das ações judiciais.

Por meio da Divisão de Legislação e Normas de Pessoal – DLNP, foi realizada a elaboração de notas técnicas e demais documentos referentes aos diversos processos de interesse ou atuação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e de suas subunidades. Quando demandada, no ano de 2021, foram

emitidas pela DNLP 456 Notas técnicas, 373 Despachos decisórios, 126 Despachos e 52 Termos de Reconhecimento de Dívida.

Garantindo, assim, a análise de manifestação escrita e/ou recursos dos procedimentos que envolvem reposição ao erário e alteração cadastral/financeira de servidores aposentados e pensionistas desta Autarquia, bem como o correto procedimento que envolve pagamento de vantagens financeiras referentes a exercícios anteriores em favor de servidores, aposentados, pensionistas ou terceiros.

Além disso, mensalmente é repassado por e-mail às unidades da PROGEP as Resenhas de pessoal oriundas do Ministério da Economia, com definição de Unidade/Subunidade de interesse.

A Divisão de Atendimento Judicial e ao Controle Externo – DAJCE foi responsável pelo atendimento das demandas de auditoria e diligências do Tribunal de Contas da União – TCU, da Controladoria Geral da União – CGU e da Coordenadoria Geral de Auditoria – CGAUD, e das demandas de ações judiciais da Advocacia Geral da União – AGU e da Procuradoria Geral da Universidade Federal do Ceará - PG/UFC. No ano de 2021, foram emitidos pela DAJCE 3354 Ofícios e 6196 Despachos.

Além disso, foram cadastradas 120 ações judiciais no módulo AJ/SIGEPE e acompanhamento/respostas de aproximadamente 2000 indícios de auditoria no sistema E-pessoal do TCU.

Garantindo, assim, a análise, manifestação e providências às auditorias dos órgãos de controle, bem como o cumprimento às decisões das ações judiciais.

4.2.6.2 Comissão de Acumulação de Cargos (CPAC)

Por intermédio da Comissão de Acumulação de Cargos (CPAC), a PROGEP assegurou maior efetividade quanto à identificação de possíveis acumulações ilícitas.

Categories de pareceres emitidos pela CPAC	QUANTIDADE
Apuração de Auditoria	25
Análise de Cessão	1
Consulta sobre acumulação de cargos	8

Solicitação de informações (Ministério Público, Poder Judiciário, Departamentos e ETC.)	7
Remessa para apuração em processo administrativo disciplinar (PAD)	3
Análise de mudança de regime de trabalho	30
Análise nomeação / contratação	166
Apuração de denúncias da Ouvidoria	2
Análise de afastamento para pós-graduação	35
Total	277

4.2.7 Cadastro e Pagamento

A Coordenadoria de Cadastro e Pagamento (COCPG) é a unidade responsável por ações relacionadas a administração de aposentadorias, pensões, cadastro de servidores efetivos e temporários, assuntos relacionados a jornada de trabalho, férias e cálculos e movimentação financeiras, conforme atribuições dispostas no [site da PROGEP](#).

Durante o ano de 2021, a COCPG e suas subunidades colaboraram com a execução do planejamento estratégico da PROGEP por meio de Ações Prioritárias. As iniciativas estão alinhadas ao objetivo estratégico “Garantir a excelência na gestão de pessoas” do Mapa Estratégico da UFC. A COCPG foi responsável por 3 ações:

- Sistema Integrado de Protocolo, Pagamento e Gestão (SIPPAG):** com o objetivo de trazer benefícios e funcionalidades que maximizam a eficiência dos processos de gestão de pessoas da universidade, o SIPPAG possui ferramentas diversas como os módulos de portarias, cálculos, remoção, função, capacitação e transparência ativa, integrando os diversos sistemas de gestão existentes na UFC e no governo federal. O SIPPAG efetivou uma maior eficiência na rotina das unidades envolvidas, reduzindo o retrabalho e os riscos de erros manuais. Em 2020, 969 processos, que seriam calculados manualmente, foram automatizados. Em 2021, 1.998 processos foram calculados automaticamente pelo SIPPAG. Atualmente, há 16 tipos de processos no sistema.
- Diagnóstico Cadastral:** tem por objetivo antever possíveis riscos e zelar pelas boas práticas de governança no serviço público,

reduzindo a possibilidade de diligências futuras em auditorias dos órgãos de controle, como Controladoria Geral da União – CGU e Tribunal de Contas da União – TCU. Tendo sido realizadas 130 atualizações, iniciadas 220 e 1.735 atualizações a serem iniciadas.

- **Programa de Gestão Orientado para Resultados (modalidade teletrabalho):** a implementação do Programa de Gestão Orientado para Resultados também está vinculada ao cumprimento de boas práticas de governança pública, acompanhadas periodicamente por meio do Levantamento Integrado de Governança do Tribunal de Contas da União (TCU). Com a publicação da Instrução Normativa 01/2018, de 31 de agosto, a então Assessoria Técnica e Administrativa (ATA/PROGEP) promoveu reuniões para elaboração da proposta inicial, que foi enviada para instâncias superiores. Em 2020, o Ministério da Economia editou a IN 65/2020, de 30 de julho, revogando a IN 01/2018, de 31 de agosto de 2018, buscando simplificar a implementação do Programa de Gestão. Em 2021, a COCPG/PROGEP conseguiu um assento no Grupo de Trabalho - Teletrabalho do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas (FORGEPE) da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES). Com as experiências adquiridas no GT, foi aberto um novo ciclo de análises e discussões. Ainda em 2021 foi solicitada a análise da proposta de minuta para a Assessoria de Gestão de Pessoas, que fez diversas recomendações por meio do Parecer Técnico 06/2021/NGCI/AGEP.

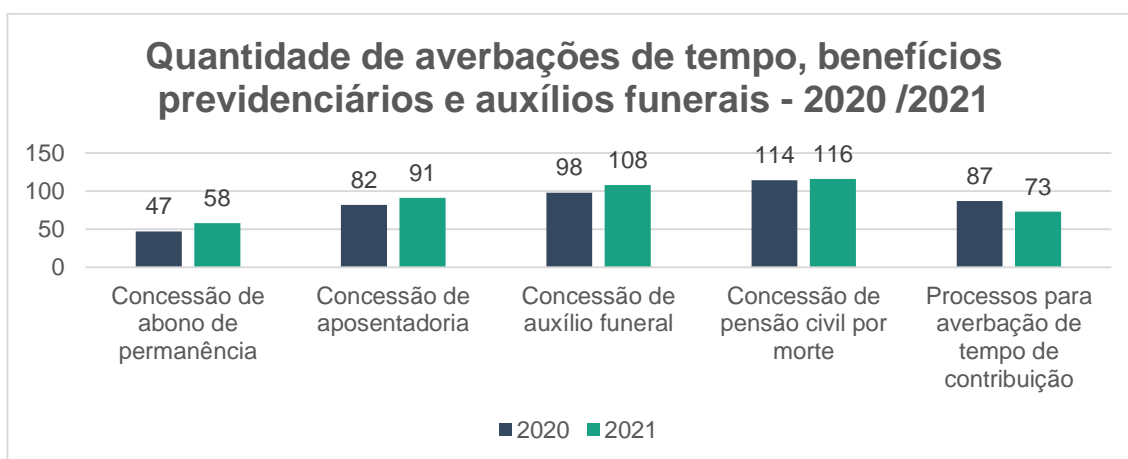
Em relação a ações de governança e controle interno, a COCPG destaca os avanços em 2021 na implantação de procedimentos para o gerenciamento de riscos. As ações foram iniciadas em 2019 com a participação na oficina “Gestão de Riscos na Prática”. Em 2021, a matriz de riscos para os atos de aposentadorias e pensões foi finalizada com a designação, pela PROGEP, da equipe que executará o gerenciamento de riscos do macroprocesso de aposentadoria e pensões, conforme Portaria nº 1363/PROGEP/UFC, de 12 de maio de 2021.

Para mais informações sobre as ações da COCPG acesse o [site da PROGEP](#).

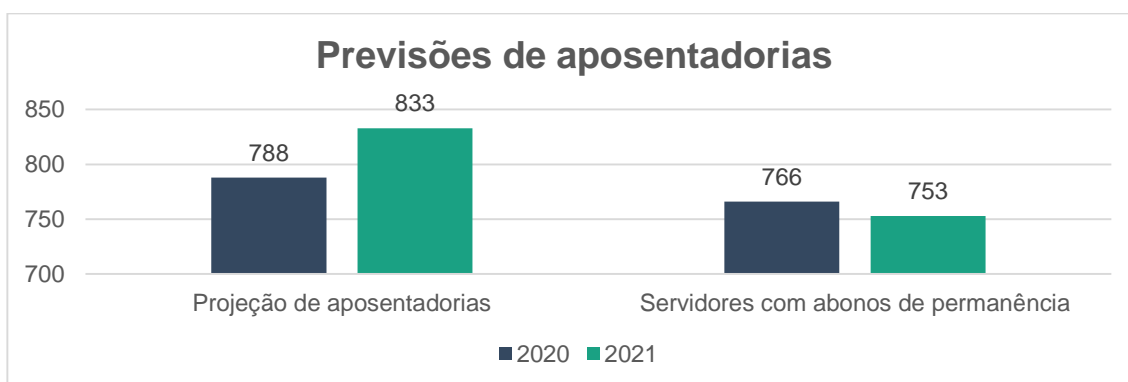
4.2.7.1 Aposentadorias e Pensões

A Divisão de Aposentadorias e Pensões (DIAPE) tem como principal atribuição gerenciar os atos relacionados às aposentadorias, pensões civis por morte e abonos de permanência.

A DIAPE é responsável pela análise e registro dos processos administrativos para a concessão de aposentadorias, de pensões civis por morte, de abono de permanência, de auxílio funeral e de averbação de tempo de contribuição. Tendo um total de 446 concessões em 2021, conforme gráfico:



Em análise da projeção de aposentadorias, conforme informações extraídas do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), 833 servidores atendem algum fundamento legal para concessão de aposentadoria e 753 servidores optaram por não se aposentar e receber o benefício financeiro do abono de permanência.



Após capacitação realizada em novembro de 2021, por meio da Secretaria de Apoio Administrativo (SEAD) da PROGEP, a DIAPE passou a realizar a inserção de documentos de sua competência no Módulo de Assentamento Funcional Digital (AFD) do SIGEPE do Governo Federal. Foram

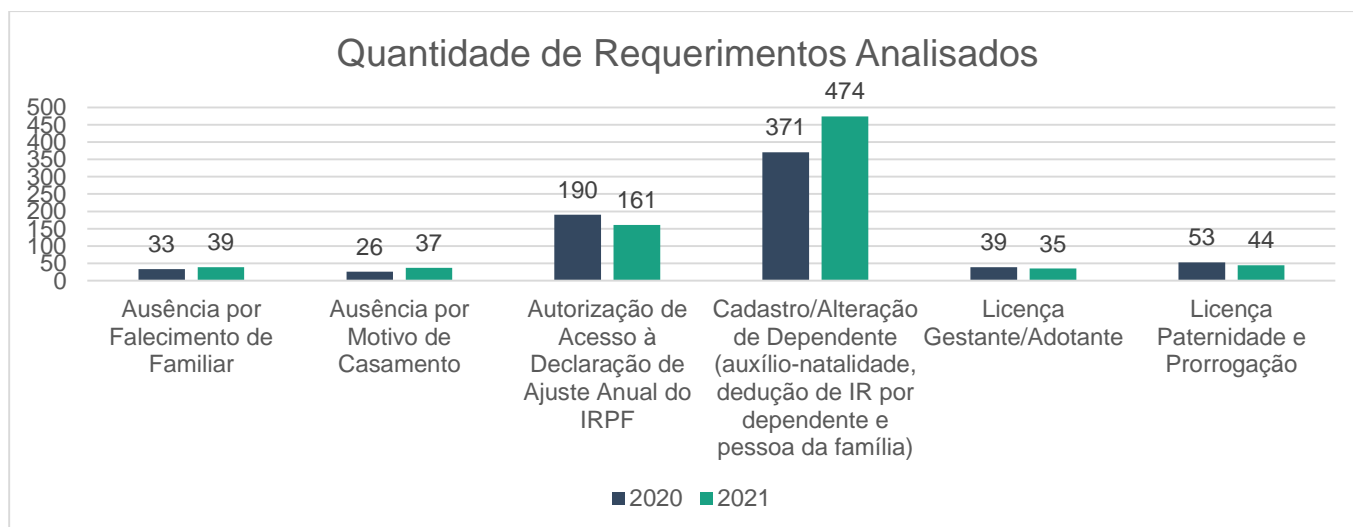
inseridos, no Módulo AFD, 88 processos de aposentadorias, 178 diligências de aposentadorias e 15 diligências de pensão civil por morte.

A DIAPE atendeu a 193 diligências de aposentadorias e pensões civis por morte, enviando-as à DAJCE/COLEG/PROGEP para controle. Ressalta-se que a Divisão recadastra todos os atos de aposentadorias e pensões no Sistema E-Pessoal do TCU.

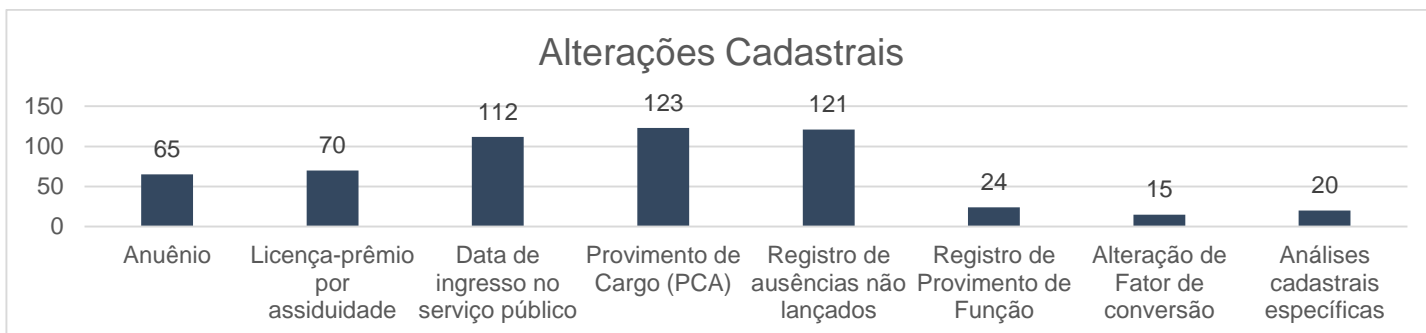
4.2.7.2 Cadastros

A Divisão de Cadastros (DICAT) tem como principal atribuição o gerenciamento e a manutenção de dados atualizados dos registros funcionais dos colaboradores, a saber, servidores ativos e aposentados, pensionistas, residentes médicos e contratos temporários.

A DICAT analisou 790 requerimentos de servidores por meio do Módulo de Requerimentos do SIGEPE, que, após o lançamento do aplicativo SouGov.br em maio de 2021, passou a receber de forma gradual os requerimentos. Sendo expostos o quantitativo de análises por meio do gráfico:



A Orientação Normativa nº 04/SGP, de 21 de fevereiro de 2013, do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), estabelece os procedimentos a serem adotados, pela UFC, para a regularização de dados financeiros e cadastrais de servidores, aposentados e beneficiários de pensão civil. O trâmite processual obedece aos prazos especificados no normativo que possibilitam o contraditório e a ampla defesa do interessado. Após todo o trâmite, o interessado terá seus dados atualizados no SIAPE. Em 2021, foram ajustados 550 cadastros, sendo expostos os tipos mais relevantes pelo gráfico:



Mais detalhes sobre as ações podem ser consultados no [site da PROGEP](#).

4.2.7.3 Cálculos e Movimentações

Financeiras

A Divisão de Cálculos e Movimentações Financeiras (DICAF) tem como principal atribuição o gerenciamento de informações financeiras relacionadas à folha de pagamentos dos colaboradores, a saber, servidores ativos e aposentados.

4.2.7.3.1 Informações orçamentárias e financeiras

As despesas com pessoal relacionadas a execução orçamentária da folha de pagamentos de servidores ativos, aposentados e pensionistas totalizou R\$ 1.303.649.228,50, em 2021. Valor 0,9% superior ao acumulado em 2020, de R\$ 1.291.485.267,92, conforme demonstrado na tabela:

Despesas com pessoal (R\$) - 2020 /2021				
Despesas	2020	%	2021	%
Aposentados	387.472.021,76	30,0%	371.818.305,20	28,5%
Ativos	615.591.029,29	47,7%	631.585.070,78	48,4%
Benefícios	37.066.986,79	2,9%	36.823.064,26	2,8%
Encargos Sociais	135.611.451,76	10,5%	135.237.531,10	10,4%
Pensionistas	115.743.778,32	9,0%	128.185.257,16	9,8%
Total de despesas com pessoal	1.291.485.267,92	100,0%	1.303.649.228,50	100,0%

As despesas de exercícios anteriores são regulamentadas pela Portaria Conjunta SEGEP/SOF nº 02, de 30 de novembro de 2012, do então Ministério

do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG). Compete à DICAF o cadastro do processo administrativo no SIAPE para autorização e desbloqueio pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas (valores até R\$ 30 mil) ou pelo Reitor da UFC (valores a partir de R\$ 30 mil), sendo o pagamento de competência do Ministério da Economia.

Os pagamentos de despesas de exercícios anteriores para servidores ativos, aposentados e pensionistas totalizou R\$ 1.851.825,28 em 2021. 365,9% superior ao acumulado de 2020, R\$ 397.435,25, conforme demonstrado:

Despesas de exercícios anteriores (R\$) - 2020 /2021				
Despesa Exercício Anterior	2020	%	2021	%
Aposentados	7.069,80	1,8%	194.715,16	10,5%
Assistência Médica	95.906,00	24,1%	214.040,22	11,6%
Assistência Pré-Escolar	6.331,73	1,6%	426,39	0,0%
Ativos	268.662,47	67,6%	1.201.153,59	64,9%
Auxílio-Alimentação	1.480,85	0,4%	106,87	0,0%
Pensionistas	17.984,40	4,5%	241.383,05	13,0%
Total	397.435,25	100,0%	1.851.825,28	100,0%

4.2.7.3.2 Outras Ações

Os requerimentos referentes à atualização de rendimentos extra SIAPE e termo de responsabilidade com o comprovante extra SIAPE formam a Declaração de Outros Vínculos Públicos. O aplicativo SouGov oferece acesso a tais requerimentos, bem como disponibiliza o acesso mensal ao contracheque.

A DICAF também se responsabiliza pela inserção no AFD de documentos referentes ao processo de reposição ao erário e de pensão.

Além disso, é de responsabilidade da DICAF ações relacionadas ao recadastramento anual de aposentados e pensionistas, por meio da prova de vida. Tendo como atribuições o cadastro dos casos comprovados por meio de documentos e por meio de visitas técnicas, conforme a Instrução Normativa nº 91/SGP, de 30 de setembro de 2021, do Ministério da Economia, bem como a elaboração da relação de comprovações pendentes para notificação e emissão

do edital de suspensão e a realização da suspensão e o restabelecimento dos benefícios.

A DICAf realizou 1.458 cálculos e registros para inclusão em folha de pagamentos. Conforme tabela:

Quantidade de procedimentos efetuados	
Tipo de procedimentos	2021
Auxílio-saúde (pagamentos e descontos)	830
Pensão alimentícia (implantação em folha)	173
Contrato temporário de substitutos (cálculos e pagamento)	94
Rescisão de contrato temporário (cálculo e pagamento)	112
Aposentadoria (cálculo e pagamento)	19
Pensão civil por morte (cálculo e pagamento)	96
Abono de permanência (cálculo e pagamento)	60
Adicional de segurança (insalubridade - cálculo e pagamento)	74
Total	1.458

4.2.7.4 Jornada de Trabalho

A Divisão de Jornada de Trabalho (DIJOR) tem como principal atribuição o gerenciamento e manutenção de dados atualizados dos colaboradores, a saber, servidores ativos e contratados temporariamente, relacionados a alterações de jornada de trabalho, flexibilização, férias e frequência eletrônica nos sistemas oficiais da Universidade e do Governo Federal,

Para fins de análise de dados deste Relatório, a Divisão informa que as estatísticas de quantidade de processos, demandas, e-mails, não refletem a totalidade real de atendimentos, uma vez que há processos e e-mails com uma pluralidade expressiva de interessados. No mesmo sentido, os números podem não indicar a complexidade de algumas demandas.

4.2.7.4.1 Gestão do Módulo de Férias do SIGRH

A DIJOR é responsável pela gestão do módulo de férias do SIGRH, onde os servidores cadastram seus períodos de férias e os gestores das unidades são responsáveis pelo planejamento e homologação das férias da equipe. Desta forma, apresentamos a tabela contendo as demandas atendidas:

Demandas atendidas relacionadas às férias de servidores - 2020 /2021	
Demandas	2021
Indenização de férias enviadas para pagamento (aposentados)	35
Indenização de férias enviadas para pagamento (dispensa de função)	133
Indenização de férias enviadas para pagamento (vacâncias e exonerações)	58
Registro de inclusão, reprogramação, cancelamento e interrupção de férias	1.282
Total	1.508

4.2.7.4.2 Gestão do Módulo de Frequência Eletrônica do SIGRH

Apresentamos o quantitativo das principais demandas de frequência eletrônica realizadas em 2021:

Demandas atendidas relacionadas à frequência eletrônica - 2020 /2021	
Tipo de procedimentos	2021
Análise de processos de frequência eletrônica de servidores	230
Registro de frequência de servidores cedidos/requisitados	120
Registro de horário especial de servidor-estudante no sistema de frequência eletrônica	92
Registro de novos servidores no sistema de frequência eletrônica	20
Total	462

Para mais informações sobre as ações da Coordenadoria de Cadastro e Pagamento (COCPG) consulte o [site da PROGEP](#).

4.2.8 Desenvolvimento e Carreira

4.2.8.1 Aprimoramento de Pessoal

Em 2021, a PROGEP investiu uma carga horária total de 2.043 horas em ações de capacitação, visando o desenvolvimento contínuo e progressivo do corpo funcional institucional, por meio de cursos promovidos pela Divisão de Formação Profissional (DIFOP) da Coordenadoria de Desenvolvimento e Carreira (CODEC).

A DIFOP também é responsável pela aplicação do Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG), iniciativa que foi lançada na Semana do Servidor UFC 2021, fundamentado em um modelo de formação contínua para servidores docentes e técnico-administrativos que já são gestores ou servidores

que possuem interesse em desenvolver competências na área de gestão universitária. O PDG realizou o I Ciclo de Palestra conforme quadro abaixo:

Programa de Desenvolvimento de Gestores	
Palestra	Integridade e Governança no Setor Público
Palestrante	Dr. Giovanni Pacelli Carvalho Lustosa
Mediador	Prof. Cláudio de Albuquerque Marques
Data	04/11/2021
Carga horária (3h)	14h às 17h
Inscritos	235
Participantes	140
Palestra	Planejamento estratégico na administração pública
Palestrante	Sr. Ricardo Ferri Conzatti
Mediador	Prof. Almir Bittencourt da Silva
Data	16/12/2021
Carga horária (2h)	14h às 16h
Inscritos	235
Participantes	45

4.2.8.2 Carreira e Avaliação de Desempenho

A Divisão de Carreira e Avaliação de Desempenho (DICAD) tem como atribuições planejar, coordenar, executar e acompanhar atividades relativas aos processos de avaliação de desempenho e desenvolvimento na carreira de servidores técnico-administrativos e docentes efetivos e em estágio probatório. Desta forma, podemos destacar a realização de 321 avaliações de servidores técnico-administrativos em estágio probatório e a realização de 3.025 avaliação de servidores técnico-administrativos estáveis e docentes com cargo de direção.

4.2.8.3 Dimensionamento e Movimentação

Cabe à Divisão de Dimensionamento e Movimentação (DIMOV) coordenar, executar e acompanhar atividades relativas ao dimensionamento da força de trabalho docente e técnico-administrativa, às movimentações internas e externas de pessoal, bem como à elaboração e atualização de instrumentos técnicos e legais utilizados nos processos de ingresso e movimentação de servidores.

As ações de dimensionamento de pessoal técnico-administrativo foram retomadas durante o ano de 2021 sob orientação e o modelo elaborado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia. Foi concluído o dimensionamento quantitativo do Centro de Ciências Agrárias, como treinamento do aperfeiçoamento do Sistema de Dimensionamento de Pessoas – SISDIP.

Durante o período de 2021 foram realizadas:

- 105 solicitações de redistribuição, das quais 55 (incluindo as redistribuições de cargos vagos) originaram processos com tramitação entre as instituições de ensino interessadas e o Ministério da Educação;
- 03 solicitações de afastamento para prestar colaboração técnica (2 docentes e 1 TAE);
- 04 solicitações de afastamento para servir como jurado;
- 20 solicitações de colaboração técnica;
- 14 processos de requisição para servir a outro órgão;

- 91 processos de cessão de servidores docente e técnico-administrativo;
- 10 processos de movimentação para compor força de trabalho;
- 36 processos de contratação de professor substituto e 04 de seleção pública (professor substituto e visitante).

Também foram analisados e encaminhados por esta DIMOV, com os devidos registros nos respectivos quadros de vagas:

- 34 solicitações de exoneração de cargo efetivo;
- 02 solicitações de recondução e 01 de reintegração;
- 18 solicitações de vacância por posse em outro cargo inacumulável dentro da Universidade; e
- 17 falecimentos de servidor.

Com relação às remoções internas, analisadas com base nos quadros de vagas e interesse da administração superior, foram processados 109 pedidos, 02 pedidos de avaliação da capacidade laborativa, 46 entrevistas para lotação de servidor TAE registradas, 115 alterações de lotação e 05 pedidos de alteração de unidade administrativa/acadêmica processados e devidamente cadastrados nos sistemas informatizados da Universidade e do Governo Federal.

O acompanhamento e registro das vagas pela Divisão permite uma atualização constante dos quadros de vagas docente e TAE, utilizados pela administração superior nas decisões de dimensionamento locacional da força de trabalho. Foram encaminhados códigos de vagas solicitados através de 39 processos de concurso público (professor efetivo), 04 de solicitação de concurso público (técnico administrativo) e 03 de contratação de técnico especializado.

Quanto à gerência dos processos de designação e de substituição, com a elaboração das respectivas portarias, acompanhamos:

- 241 processos de designação de função comissionada/gratificada;
- 14 processos de designação sem função comissionada/gratificada (Inclui Comissão/Comitê);
- 25 processos de dispensa de função comissionada/gratificada;

- 04 processos de eleição de cargo de direção, solicitando providências quanto à designação dos eleitos;
- 04 processos de reestruturação de cargos e funções, que decorrem em novas designações; e
- 631 solicitações de substituição de função comissionada/gratificada.

4.2.8.4 Gestão por Competências

A Divisão de Gestão por Competências (DIGEC), atuou durante o ano de 2021 em diversas atividades, com o intuito de atender à ação estratégica implantar o modelo de gestão por competências, prevista no PDI 2018-2022.

Durante o ano de 2021 foi realizado o teste piloto dos quatro módulos do sistema Desenvolva na Pró-Reitoria de Extensão (PREX). Entre outras ações, podemos destacar os aprimoramentos do Sistema Desenvolva e a elaboração do Normativo do Programa de Gestão por Competências.

A aplicação do teste piloto do Sistema Desenvolva na PREX, para a unidade, teve a duração de 6 (seis) semanas. A DIGEC planejou a implantação e fez o estudo da unidade (4 semanas) e, após a implantação, preparou o relatório final para apresentação (4 semanas) e fez apresentações dos resultados finais. Ou seja, a implantação do teste piloto do Sistema Desenvolva na PREX, para a DIGEC, teve a duração média de 14 semanas.

4.2.8.5 Concursos e Admissões

A Divisão de Concursos e Admissões tem como competências a gestão dos concursos públicos para cargos do magistério e técnico-administrativo, a nomeação e posse, o aproveitamento de candidatos de outras instituições e a seleção de temporários.

No ano de 2021 foram lançados 13 editais de abertura de concurso público para o cargo de professor do magistério superior, em um total de 32 vagas. Foram nomeados e empossados: 29 Professores do Magistério Superior e 2 Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Foram elaborados 34 editais de abertura de seleção para professor substituto; 40 editais de homologação de resultado de seleção para professor substituto; 10 editais de abertura de seleção para professor visitante e 04 editais de homologação de

resultado de seleção para professor visitante. Além disso, foi realizada a contratação de 88 novos professores substitutos, totalizando 101 contratados.

Com relação aos cargos técnico-administrativos, a UFC teve um total de 6 Editais vigentes de cargos Técnico-Administrativos, no decorrer de 2021, sendo esses os Editais nº 140/2018, 141/2018, 142/2018, 209/2018, 79/2019 e 83/2019. Destes, 3 perderam a validade em 2021. Foi também publicado o Edital nº 01/2021, em 07/10/2021. Além disso, 1 Edital de Inscrição nº 129/2019 foi tornado sem efeito. Foi publicado 1 Edital de Homologação, referente aos cargos objetos do Edital de Inscrição nº 83/2019 e foram publicados 5 Editais de Prorrogação nº 27/2021, 28/2021, 75/2021, 76/2021 e 106/2021, os quais são referentes aos Editais nº 209/2018, 79/2019 e 83/2019.

Foram nomeados 30 técnicos-administrativos, no entanto, 1 portaria de nomeação foi tornada sem efeito. Ressalta-se, ainda, que 2 candidatos nomeados na UFC foram aproveitados de outras IES, sendo um candidato da UFPI, cargo de Administrador, e o outro da UNILAB, cargo de Assistente em Administração. Por fim, 31 candidatos a cargos técnico-administrativos tomaram posse em 2021, visto que 2 candidatos haviam sido nomeados ainda no ano de 2020.

4.2.8.6 Avaliação de Certificados e Títulos

Por meio da Comissão de Avaliação de Certificados e Títulos (CAVCT), a CODEC/PROGEP realiza a análise de pedidos e concessão de Incentivo à Qualificação e Progressão por Capacitação Profissional dos servidores Técnico-Administrativos em Educação.

Em 2021, a CAVCT realizou:

- Incentivo à Qualificação (Técnico Administrativo): 326
- Progressão por Capacitação Profissional (Técnico Administrativo): 499
- Administração Geral: Ação Judicial (resposta à Procuradoria Geral): 6

4.2.9 Qualidade de Vida no Trabalho

4.2.9.1 Apoio Psicossocial

A Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS) tem como missão desenvolver e implantar ações que oportunizem a melhoria da qualidade de vida dos servidores da UFC, incluindo os/as trabalhadores/as com deficiência, na perspectiva da promoção da saúde. Atuar junto à perícia, enquanto equipe multiprofissional, e prestar ações de assistência por meio do atendimento clínico psicológico.

Diante do atual cenário de pandemia, obedecendo as orientações de afastamento social, esta divisão tem trabalhado remotamente, garantindo a manutenção dos serviços e projetos disponibilizados para a comunidade de servidores e servidoras da instituição.

Voltado à perspectiva da promoção da saúde, com ênfase na educação em saúde individual/coletiva, a DIAPS realizou o Projeto Mais Saúde no Trabalho. O projeto fortalece a atenção à qualidade de vida dos servidores permeada em diálogos, debates e troca de múltiplos saberes. Durante o ano de 2021, foram realizadas 28 ações em diferentes áreas, contando com 9.925 visualizações de conteúdo.

O projeto de Prevenção e Acompanhamento dos Servidores com problemas de uso/abuso de álcool e Outras Drogas - PPAD é executado através de ações socioeducativas, campanhas virtuais e atendimento direto. Durante o período de isolamento, foi disponibilizado um formulário de inscrição para atendimentos remotos, que contou com a participação de 2 servidores em 4 ações. Também foi realizada uma entrevista com o tema “Prevenção ao uso/abuso de álcool e/ou outras drogas” que contou com 102 visualizações nas mídias sociais da instituição.

No contexto da saúde do trabalhador, é importante o investimento em ações de prevenção e promoção da saúde, fundamentadas na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor (PASS, 2009). Desta forma, os Projetos de Preparação para Aposentadoria (PPA) e de Valorização do Aposentado (PVA) buscam adotar um modelo integrativo, capacitando a comunidade para participar do seu próprio processo de melhoria de qualidade

de vida e saúde. Os encontros dos projetos foram realizados de forma virtual, onde o PPA contou com 69 atividades com participação total de 1.847 servidores. O PVA teve 68 ações com 3.808 participações.

O projeto de Mediação das Relações Interpessoais tem como objetivo atuar na perspectiva da promoção à saúde do servidor público federal, a partir de ações que visem a mediação das relações interpessoais nos contextos de trabalho da UFC. Foram realizados 13 atendimentos virtuais com a participação de 21 servidores.

O Projeto Mais Saúde da Mulher tem por objetivo abordar temáticas que se referem à condição de saúde das mulheres e aos diversos condicionantes que refletem nesta condição, visando esclarecer, orientar, e difundir informações importantes para a saúde e a qualidade de vida das mulheres. Foi realizada uma palestra virtual em alusão ao Dia Internacional da Mulher com o tema “Mulheres, Saúde Mental e Trabalho no Contexto da Pandemia” que debateu os impactos do trabalho remoto no contexto da pandemia para as mulheres. Durante o ciclo 2021, foram realizadas 6 ações com 593 participantes.

A DIAPS também realizou outras ações como a Projeto Encontros: Arte, Saúde e Cidadania, atendimentos individuais do serviço social/elaboração de relatórios, pareceres e visitas domiciliares/hospitalares e atendimento de Psicologia Clínica/Psicologia do Trabalho.

Ao longo do ano, a DIAPS produziu materiais informativos e socioeducativos ligados aos projetos Mais saúde no Trabalho, Mais saúde da mulher, PVA e PPA, bem como PPAD. Os temas versaram sobre questões relacionadas à saúde e cidadania, contemplando questões relativas ao calendário do Ministério da Saúde e ações relacionadas à pandemia de covid-19. Foram publicadas 11 cartilhas que contaram com a participação de 2.451 pessoas.

4.2.9.2 Segurança E Medicina Do Trabalho

A Divisão de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho – DESMT tem como competências executar o Programa Saúde e Segurança no Trabalho no âmbito Institucional, em consonância com os eixos da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS.

A DESMT tramitou 892 processos no SEI durante o ano de 2021, tendo como destaque os processos de “Adicional de Insalubridade, Periculosidade, Atividades Penosas (Irradiação Ionizante, Raio-X)” que contou com 267 processos tramitados e os processos de “Exames Periódicos”, que contou com 265 processos tramitados.

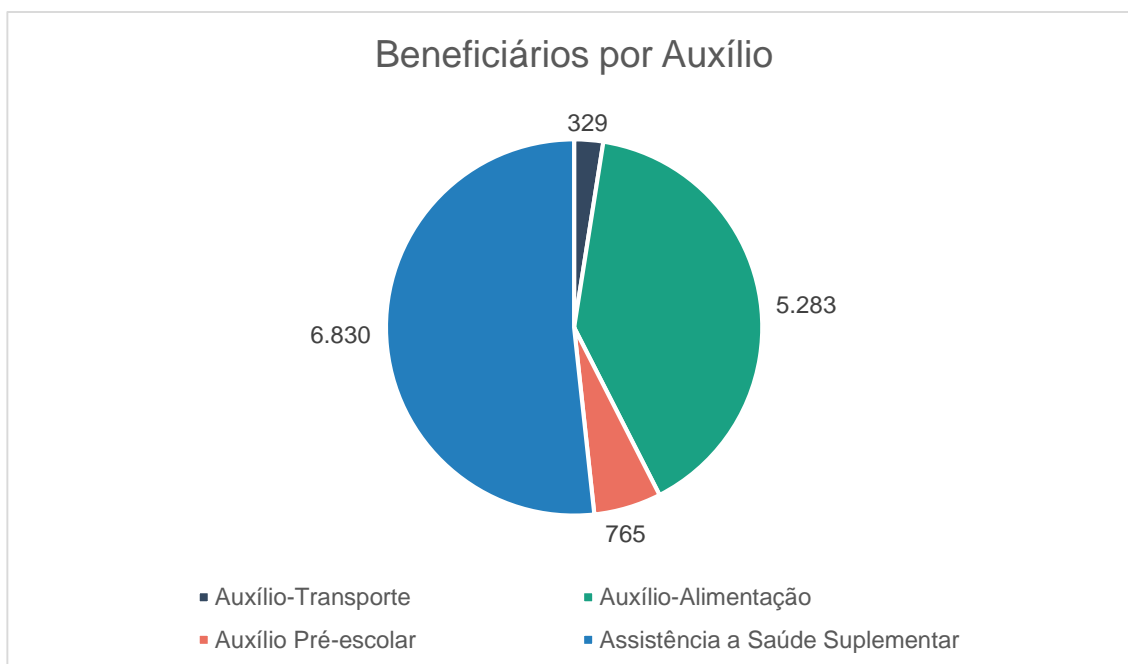
No que se refere aos treinamentos realizados no ano de 2021, informamos que a DESMT realizou capacitações sobre: medidas sanitárias para aplicação em concursos, elaboração de mapas de risco, primeiros-socorros e combate a princípios de incêndio. Ao todo, foram realizados 6 ações de treinamento, contando com 66 participantes.

4.2.9.3 Benefícios

Compete à Divisão de Benefícios (DIBEN) a implantação e controle dos benefícios Assistência à Saúde Suplementar (auxílio saúde), Assistência Pré-escolar, Auxílio Transporte e Auxílio Alimentação.

A DIBEN encerra o ano de 2021 atendendo a mais de 6 mil beneficiários do auxílio saúde, sendo responsável pelas concessões, exclusões e verificação anual de pagamento do plano de saúde.

Outros auxílios que também são de responsabilidade da DIBEN podem ser analisados no gráfico:



4.2.9.4 Cultura e Arte

A Divisão de Cultura e Arte (DICART) é um setor da Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT)/PROGEP, a qual visa promover a qualidade de vida no trabalho dos servidores da UFC, sendo seu escopo a arte e a cultura.

Em 2021, a DICART enfrentou vários desafios, dentre eles tornar suas atividades predominante de contato e presenciais em atividades à distância. Apesar disso, conseguiu renovar antigos e implementar novos projetos. Dentre eles, renovou o Projeto 'FazerArte UFC', assim como, manteve a parceria com o professor Ricardo Gonzalez (IEFES), coordenador do Projeto "Yoga na UFC". Além disso, desenvolveu novo projeto, firmando parceria com o Maestro e Professor Ellis Mario (SEDUC), que contribuiu valorosamente na realização do Projeto Orquestra Terra da Luz, e deu continuidade ao Projeto Clicarte.

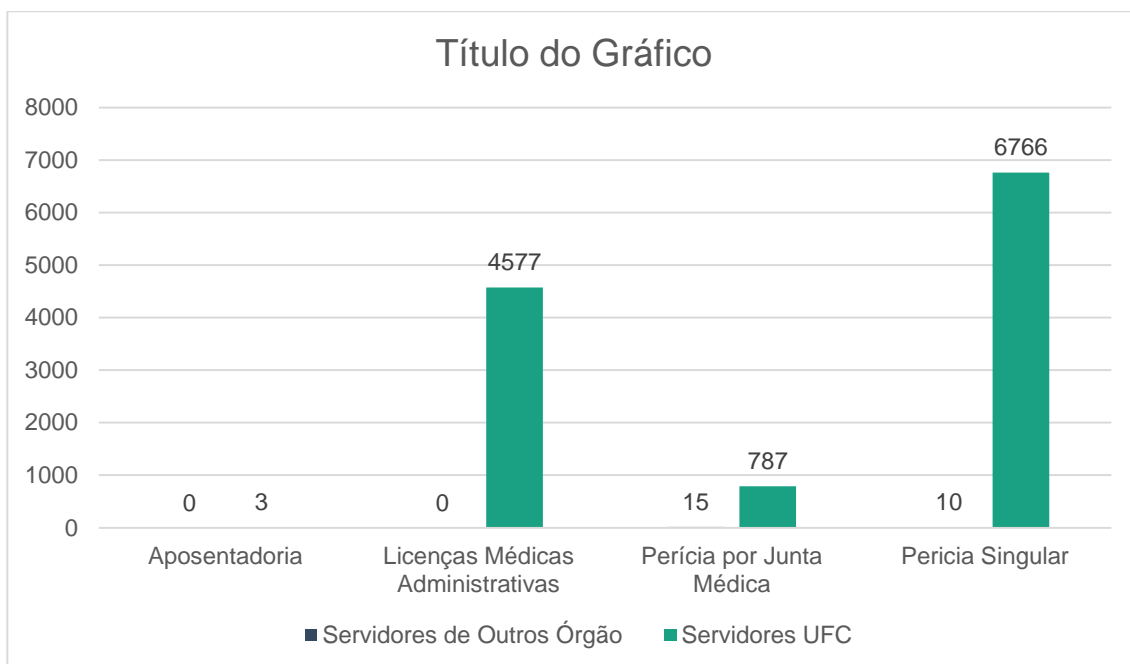
A DICART realizou 16 atividades em 2021. As iniciativas foram disponibilizadas por meio de mídias digitais, contando com um total de 20.165 visualizações, com destaque ao Projeto Yoga na UFC que contou com 14.434 visualizações e 2.080 inscritos.

4.2.10 Perícia e Assistência ao Servidor

À Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor (CPASE), compete realizar perícias oficiais, médicas e odontológicas, com o intuito de avaliar o estado de saúde do servidor docente e técnico-administrativo, para o exercício de suas atividades laborais. Por ser uma unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), a realização de perícias se expande também aos servidores dos órgãos federais conveniados a esta unidade e aos servidores públicos federais em trânsito na cidade de Fortaleza. Além disso, a CPASE oferece atendimento assistencial médico e odontológico aos estudantes regularmente matriculados nos cursos de graduação presencial da UFC, bem como a realização de perícia médica para fins de concessão de trancamento de matrícula ou regime especial por motivo de saúde aos discentes dos cursos de graduação e pós-graduação.

Durante o ano de 2021, a CPASE realizou 3.907 consultas médicas a alunos. Relacionado a atendimentos odontológicos, foram realizados 1.691 procedimentos.

Com relação a perícias médicas a CPASE realizou 12.158 divididos conforme grafico a seguir:



A CPASE também realizou 91 Perícias Admissoriais, sendo 3 candidatos de outros órgãos e 88 candidatos da UFC.

4.11 Perspectivas Futuras

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) reafirma seu compromisso com o respeito às determinações dispostas nos decretos e normativos aos quais é subordinada, sem renunciar do desenvolvimento profissional, da saúde e bem-estar de todos os servidores ativos e aposentados desta Universidade Federal do Ceará (UFC).

Continuaremos com projetos, programas e ações em consonância com os objetivos estratégicos do eixo Pessoas-Servidores do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Em 2021, mesmo com as restrições impostas pela pandemia, a PROGEP investiu em ações de atendimento e atenção aos servidores, como a iniciativa "PROGEP vai até a sua Unidade", onde os diretores máximos das unidades solicitam a visita da PROGEP para resolver dúvidas e pendências do âmbito de gestão de pessoas. Além dessa, o projeto "PROGEP na Prática" que visa oportunizar ao corpo técnico da unidade a possibilidade de compartilhamento dos aprendizados cotidianos em gestão de pessoas, dando mais transparência às atividades da pró-reitoria, e o serviço "Acesso Progep", que é voltado para servidores docentes e técnico-

administrativos ativos, aposentados e pensionistas que receberam notificações em processos administrativos relacionados a ações judiciais, aposentadorias, pensões, alterações de dados cadastrais e/ou reposições e para servidores que recebem abono de permanência e que pretendem se aposentar no prazo máximo de um ano e querem esclarecer algumas dúvidas.

Para o ano de 2022, a PROGEP se compromete em continuar os esforços nas iniciativas voltadas para o desenvolvimento dos servidores da UFC com as ações de capacitação e do Programa de Desenvolvimento de Gestores.

Ainda para 2022, a PROGEP conduz as ações prioritárias do Centro de Atenção Multiprofissional visando a expansão dos atendimentos médicos realizados pela CPASE; o Diagnóstico Cadastral dos Servidores da UFC, que tem como objetivo solucionar falhas nos cadastros dos servidores reduzindo os riscos de diligências futuras em auditorias dos órgãos de controle, como Controladoria Geral da União – CGU e Tribunal de Contas da União – TCU; e a Inovação do Processos de Concursos da UFC, que busca a melhoria contínua nas seleções realizadas.

Desse modo, sempre observando as boas práticas de governança e transparência que guiam o dia a dia desta pró-reitora, oferecemos mais informações de todas as ações em desenvolvimento por meio do [site da PROGEP](#) e dos “[Painéis de Gestão de Pessoas](#)”.